



— RAPORT PRAWNY I SIERPIEŃ 2018 —

# ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH PO ZMIANACH OD WRZEŚNIA 2018 R.

PUBLIKACJA DOSTĘPNA TYLKO W PRENUMERACIE

**Bird & Bird**

# Nie wystarczyło dziewięć lat



**JOANNA KALINOWSKA**  
redaktor prowadzący

**W**e wrześniu br. wejdą w życie zmiany przepisów, które uchwalono prawie dekadę temu. Miały usankcjonować możliwość wcześniejszego niż dotąd wejścia na rynek pracy młodych osób. Powód? Zmieniony system nauczania. Dzieci wysłane do szkoły podstawowej w wieku 6 lat w roku szkolnym 2009/2010 to pierwsi absolwenci gimnazjów, którzy ukończyli naukę na tym szczeblu jako 15-latkowie. Aby umożliwić ich zatrudnienie, ustawodawca obniżył wiek pracownika młodocianego z 16 do 15 lat.

Problem w tym, że przez te 9 lat ustawodawca nie zdążył znowelizować aktów wykonawczych dotyczących zatrudniania młodocianych. Jeśli nie zreflektuje się w najbliższym czasie, większość z nich będzie miała zastosowanie tylko do tych młodocianych, którzy ukończyli 16 lat.

Paradoksem jest, że zmiana kodeksowej definicji młodocianego wchodzi w życie po roku od reformy, która wycofuje wcześniejszy system oświaty i „kasuje” gimnazja. A że obowiązek szkolny znowu zaczyna się w wieku 7 lat, dzieci uczące się w nowym trybie znów będą kończyć szkołę średnią jako 16-latkowie. Może więc ustawodawca milczy nie dlatego, że zapomniał, tylko żeby przeczekać... ©

## AUTORZY DODATKU:



**KAROLINA STAWICKA**  
Counsel, kieruje praktyką  
prawa pracy w polskim  
biurze Bird & Bird



**BARBARA KLIMCZYK**  
Associate w zespole prawa  
pracy w polskim biurze  
Bird & Bird



**KATARZYNA MAGNUSKA**  
Associate w zespole  
prawa pracy kancelarii  
Bird & Bird



**BARTOSZ WSZEBOROWSKI**  
Junior Associate w zespole  
prawa pracy w polskim  
biurze Bird & Bird



**PAULINA GROTKOWSKA**  
Senior Associate w zespole  
prawa pracy w polskim  
biurze Bird & Bird

## ► SPIS TREŚCI

### Zatrudnianie młodocianych po zmianach

- **OD WRZEŚNIA KADRĘ ZASILI 15-LATEK**  
Wraz z obniżeniem wieku pracowników młodocianych nie zmieniono innych aktów prawnych. ►3-4
- **PRACA DO OSTATNIEGO DZWONKA W SZKOLE**  
Umowę w celu przygotowania zawodowego można zawrzeć na czas określony tylko wyjątkowo. ►5
- **WYPOCZYNEK GŁÓWNIEM W FERIE**  
Wymiar urlopu pracownika młodocianego w pierwszym roku pracy to aż 38 dni. ►6
- **WYNAGRODZENIE NIE ZAWSZE SYMBOLICZNE**  
Minimalna wysokość pensji młodocianego zależy od umowy, na jaką został zatrudniony. ►7
- **PRACA ZGODNIE ZE WSKAZANIAMI LEKARZA**  
Co trzeci pracodawca niestusznie nie wysyła młodocianych na wstępne badania. ►8
- **BEZ NADGODZIN I NOCEK**  
Naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych to wykroczenie zagrożone grzywną od 1000 do 30 000 zł. ►9-10
- **NAJGROŹNIEJSZY JEST BRAK WYOBRAŹNI**  
Zaniebdania w instruktażu i szkoleniach to najczęstsza przyczyna wypadków z udziałem młodocianych. ►10
- **PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE KONTRA PRACE LEKKIE**  
Zasady zatrudniania do przygotowania zawodowego znacząco różnią się od reguł powierzania prac lekkich. ►11-12
- **ZMIANA NA RAZIE TYLKO POZORNA**  
Bez zmian aktów wykonawczych ich przepisy nie będą mieć zastosowania do piętnastolatków. ►13
- **GRAFIK NA PRACĘ I URLOP**  
Czas pracy młodocianego obejmuje łącznie naukę i pracę. W wakacje może więc pracować więcej. ►14-15
- **UMOWY CYWILNOPRAWNE BEZ ZMIAN**  
Obniżenie wieku młodocianego nie będzie miało realnego wpływu na możliwość zawierania umów cywilnoprawnych. ►15
- **ZASADY ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH W WYBRANYCH PAŃSTWACH** ►16

### RAPORT UWZGLĘDNIĄ STAN PRAWNY NA 13 SIERPNI 2018 R.



Redaktor prowadzący: Jerzy Kowalski, tel. 22 463 03 09,  
e-mail: j.kowalski@trp.pl.

Redakcja techniczna: Anna Gołaszewska-Gałązka, Elżbieta Koźlik.  
Dodatek do „Rzeczpospolitej” dostępny tylko dla prenumeratorów

**ZATRUDNIANIE** | Wraz z obniżeniem wieku pracowników młodocianych nie zmieniono innych aktów prawnych.

# Od września kadre zasili 15-latek

**KAROLINA STAWICKA  
BARBARA KLIMCZYK**

**T**reść art. 190 K.p. po zmianie od września 2018 r. będzie wskazywała, że młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat (a nie 16 lat – jak dotychczas) do ukończenia 18 lat. Tymczasem stosownie do dyspozycji art. 65 Konstytucji RP stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Stawia to pod znakiem zapytania możliwość zmiany definicji pracownika młodocianego w prawie pracy – szczególnie, że co do zasady takie osoby można zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowy terminowe wchodzi w grę jedynie przy pracach lekkich i gdy zatrudnienie większej liczby młodocianych przekracza potrzeby zakładu.

## Niespójne regulacje

Zgodnie z delegacją konstytucyjną formy i charakter dopuszczalnego zatrudnienia powinna określać ustawa, która nie powinna być sprzeczna z nadrzędną regulacją konstytucyjną. Podstawowe regulacje dotyczące zatrudniania młodocianych znajdują się w dziale IX Kodeksu pracy (art. 190 do art. 206), jednak szereg przepisów jest poza kodeksem, w tym w aktach wykonawczych, które nie zostały objęte nowelizacją.

Obecnie art. 190 K.p. określa dolną granicę wieku pracownika młodocianego zgodnie z regulacją konstytucyjną. Natomiast od 1 września 2018 r., wraz z wejściem w życie art. 2 ustawy nowelizującej zatrudnianie młodocianych, definicja młodocianego zmienia się, dopuszczając zatrudnianie piętnastolatków. Stanowi to powrót do stanu prawnego sprzed 2002 r.

Definicja młodocianego w K.p. będzie od września br. tożsama z postanowieniami Dyrektywy Rady Nr 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych.

Ponieważ nie doszło do kompleksowych zmian w prawie w tym zakresie, w praktyce pracodawcy będą się borykać z wieloma problemami praktycznymi w zatrudnianiu piętnastolatków.

## Najważniejsze zdrowie i nauka

Szczególnie istotne przy zatrudnianiu młodocianych są kwestie związane z cza-

## SKRÓTY

**Wykaz skrótów obejmuje akty prawne przywoływane w tekście (w kolejności alfabetycznej):**

**BHP** – bezpieczeństwo i higiena pracy  
**Kodeks cywilny lub k.c.** – ustawa z 23 kwietnia 1964 r.  
– Kodeks cywilny (tekst jedn. DzU z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)  
**Kodeks pracy lub k.p.** – ustawa z 26 czerwca 1974 r.  
– Kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 2018 r. poz. 917 ze zm.)  
**PIP** – Państwowa Inspekcja Pracy  
**MOP** – Międzynarodowa Organizacja Pracy  
**MPIPS** – Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej  
**Rozporządzenie MEN** – rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU poz. 622)  
**Rozporządzenie RM w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac** – rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 1509)  
**Rozporządzenie RM w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania** – rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 232 ze zm.)  
**Rozporządzenie MPIPS w sprawie kwalifikacji zawodów** – rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 227 ze zm.)  
**Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów BHP** – rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. DzU nr 169, poz. 1650)  
**Rozporządzenie MPiPS w sprawie szczególnych przypadków zatrudnienia młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły, i osób niemających 16 lat** – rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (DzU nr 214, poz. 1808 ze zm.)  
**Ustawa nowelizująca zatrudnienie młodocianych** – ustawa z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (DzU z 2009 r. nr 56, poz. 458 ze zm.)  
**Ustawa o radach pracowników** – ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU nr 79, poz. 550)  
**Ustawa o pracy tymczasowej** – ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 594)  
**Ustawa o zwolnieniach grupowych** – ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 1474). ©

sem pracy, wynagrodzeniem czy też przepisami BHP. Osoby te trzeba bowiem zabezpieczyć przed obciążeniami, które dotyczą dorosłych pracowników oraz zapewnić im maksimum bezpieczeństwa w celu prawidłowego rozwoju psychofizycznego.

W związku z tym z młodocianym można, co do zasady, zawrzeć umowę o pracę w dwóch przypadkach:

- w celu przygotowania zawodowego lub
  - przy wykonywaniu prac lekkich.
- Każdy pracodawca powinien w regulaminie pracy (albo w osobnym akcie, jeśli nie ma obowiązku posiadania tego regulaminu) określić następujące elementy odnoszące się bezpośrednio do młodocianych:
- prace dozwolone pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
  - lekkie prace dozwolone pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe, a także
  - prace wzbronione młodocianym.

Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS w sprawie szczególnych przypadków zatrudniania młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły i osób niemających 16 lat, istnieją przypadki, kiedy możliwe jest przyjęcie do pracy również osób młodszych – czyli takich, które nie ukończyły 16 lat. To rozporządzenie powinno ulec zmianie jak najszybciej. Po wejściu w życie nowelizacji systemu oświaty i zlikwidowaniu gimnazjów oraz obniżeniu dolnej granicy wieku młodocianego jego postanowienia nie korelują ze stanem rzeczywistym.

## Przygotowanie zawodowe...

Młodociany pracownik może zawrzeć umowę o pracę w celu odbycia przygotowania zawodowego, pod warunkiem kontynuowania edukacji, do ukończenia:

- 18. roku życia albo
- przygotowania zawodowego.

W tym celu zawiera się umowy na czas nieokreślony lub – w ograniczonych przypadkach – na czas określony (**→patrz str. 5**).

Rozporządzenie RM w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych

## CIAĞ DALSZY ZE STRONY 3

i ich wynagradzania określa dwa sposoby przygotowania zawodowego.

Pierwszy z nich – **nauka zawodu** – ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika. Obejmuje ona praktyczną naukę zawodu oraz dokształcanie teoretyczne. Nauka zawodu trwa co do zasady nie dłużej niż 36 miesięcy.

Druga możliwość to **przyuczanie do wykonywania określonej pracy**. Zwykle trwa ono od 3 do 6 miesięcy.

Przygotowanie zawodowe dotyczy m.in. zawodu technika, opiekuna czy kucharza. Pełną listę zawodów zawiera załącznik do Rozporządzenia MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

**...albo prace lekkie**

Oprócz przygotowania do zawodu, młodocianego można zatrudnić do wykonywania prac lekkich. Są to prace, które nie mogą powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a ponadto nie mogą utrudniać mu wykonywania obowiązku szkolnego.

Prace lekkie mogą być wykonywane nie tylko sezonowo (np. zbieranie owoców – jeśli nie łączy się to z dźwigniem ciężarów), ale także dorywczo w ciągu roku szkolnego.

Wykaz prac lekkich przygotowuje pracodawca, mając na względzie ustawowe wytyczne. Katalog takich prac należy więc uznać za otwarty. Wśród typowych prac lekkich można wymienić prace biurowe i administracyjne, a także związane ze sprzątnięciem i porządkowaniem pomieszczeń oraz terenu zewnętrznego (**patrz ramka**).

**Zadania wzbronione**

Zasadą jest, że młodociani pracownicy nie mogą wykonywać niektórych ściśle określonych rodzajów pracy. Jednak nawet, gdy dany rodzaj pracy jest ujęty w Rozporządzeniu RM w sprawie wykazu prac

**Regulacje międzynarodowe dotyczące zatrudniania młodych osób**

**Konwencja o prawach dziecka ONZ** z 20 listopada 1989 r. zawiera ogólne postanowienia dotyczące prawa do ochrony dzieci w zakresie zatrudnienia oraz zapewnienia im ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub może kolidować z ich kształceniem, jak również może być szkodliwa dla ich zdrowia lub rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy też społecznego.

**Europejska Karta Społeczna** z 18 października 1961 r. w art. 7 zobowiązała państwa sygnatariuszy Karty do wprowadzenia minimalnej ochrony w zakresie zatrudniania dzieci w tak istotnych kwestiach, jak wynagrodzenie za pracę, urlopy, praca w godzinach nocnych czy też praca uniemożliwiająca dzieciom korzystanie w pełni z obowiązkowego nauczania.

**Konwencje i Zalecenia MOP** – od 1919 r. przyczyniają się m.in. do podwyższenia minimalnych standardów zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: BHP), w tym dzieci i kobiet. Przykładowo Konwencja nr 182 z 17 czerwca 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci w art. 3 d) zobowiązuje państwa strony do przyjęcia wykazów prac, które ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich są prowadzone, mogą zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci. ■

**Rodzaje prac wzbronionych młodocianym**

- Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (w podziale na dziewczęta i chłopców), np.:
  - polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów,
  - związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
  - związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
  - w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.
- Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, np.:
  - prace w narażeniu na azbest,
  - prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
  - prace w warunkach narażenia na działanie promieniowania laserowego, nadfioletowego lub podczerwonego.
- Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe, np.:
  - obsługa młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, kralajnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
  - potów ryb, ich patroszenie i filetowanie oraz wszelkie prace w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
  - prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwopalnych. ■

**Wpływ zatrudniania młodocianych na instytucje zbiorowego prawa pracy**

**Młodociani a rada pracowników** – taką radę można utworzyć w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 50 pracowników. W tych kalkulacjach uwzględnia się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym również pracowników młodocianych (bez względu na wymiar czasu ich pracy). Niemniej nie mają oni ani biernego, ani czynnego prawa.

**Zwolnienia grupowe** – przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się także wobec pracowników młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, jak również umowy o wykonywanie prac lekkich. Tym samym etaty pracowników młodocianych wlicza się do progów zatrudnienia, od których stosuje się zwolnienia grupowe.

**Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej** – aktualnie nie ma problemów, aby młodociani poszukiwali w czasie wakacji pracy za pośrednictwem APT, które to świadczą usługi w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych i kierują ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz innego podmiotu. Zgodnie z art. 25 b) ustawy o pracy tymczasowej możliwe jest skierowanie do pracy uczniów w wieku od 16 do 18 lat, z którymi są nawiązywane umowy cywilne. Do tak zatrudnionych pracowników młodocianych stosuje się odpowiednio przepisy K.p. dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. ■

wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania, to część z nich jest dozwolona, jeśli:

- jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego, oraz
- ta praca nie jest stała, tylko ma charakter ograniczony do zaznajomienia młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Rozporządzenie zawiera podział na trzy główne kategorie prac wzbronionych (**patrz ramka**), obejmujące ich 53 rodzaje.

Co istotne, nie zawsze sama praca jest nieodpowiednia dla młodocianego, lecz warunki, w jakiej się ją wykonuje.

**PRZYKŁAD**

**Młodociani nie może pracować w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza jest wyższa niż 30 stopni Celsjusza, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 proc. Takie warunki występują np. przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych czy gotowaniu karmelu w kociołku (zgodnie z załącznikiem nr 1, II, 3 pkt 11 do Rozporządzenia RM w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania). Nie oznacza to natomiast, że młodociani w ogóle nie może pracować w piekarni czy cukierni.**

Dodatkowo do wszystkich pracowników, w tym również młodocianych, zastosowanie ma Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów BHP. Określa ono minimalną temperaturę, jaką pracodawca powinien zapewnić pracownikom w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna oraz w pomieszczeniach biurowych – nie może być ona niższa niż 18 stopni Celsjusza.

Jeśli pracodawca nie zapewni minimalnych standardów BHP, pracownik – również młodociancy – może odmówić świadczenia pracy. Jest to istotne szczególnie przy pracach sezonowych, gdzie czynniki atmosferyczne mają duże znaczenie. ©

**FORMALNOŚCI** | Umowę w celu przygotowania zawodowego można zawrzeć na czas określony tylko wyjątkowo.

# Praca do ostatniego dzwonnka w szkole

KATARZYNA MAGNUSKA

**W** zależności od posiadanych kwalifikacji i celu zatrudnienia osoby niepełnoletniej młodociano mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy) lub przy wykonywaniu lekkich prac.

## Nauka zawodu lub przyuczenie

Młodociano bez kwalifikacji zawodowych można zatrudnić wyłącznie w celu przygotowania zawodowego, w trakcie którego może on zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania danego zawodu.

To, czy w ramach przygotowania zawodowego młodociano trzeba będzie zatrudnić w formie nauki zawodu czy przyuczenia do określonej pracy, zależy od tego, czy dana profesja:

- znajduje się w wykazie zawodów stanowiących załącznik do Rozporządzenia MEN lub
- w przypadku umowy zawartej z pracodawcą - rzemieślnikiem - stanowi zawód odpowiadający danemu rodzajowi rzemiosła ujętego na liście będącej załącznikiem do Rozporządzenia MPiPS dotyczącego kwalifikacji zawodów.

Przyuczenie ma na celu przygotowanie młodociano do pracy w charakterze przyuczonego pracownika. Może ono dotyczyć jedynie wybranych prac związanych z nauką zawodu, ale nie jest odbyciem pełnej nauki zawodu.

### Ważne!

**Przyuczenie trwa krócej niż nauka zawodu, zwykle trzy-sześć miesięcy, podczas gdy nauka zawodu co do zasady może trwać do 36 miesięcy.**

## Związanie bezterminowe

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego to szczególnie rodzaj umowy o pracę, do której zawierania i rozwiązywania stosuje się przepisy kodeksu pracy dotyczące umów na czas nieokreślony, z licznymi odmiennosciami w zakresie treści tej umowy i zasad jej wypowiedzenia. Oznacza to, że umowy w celu przygotowania zawodowego są zawierane na czas nieokreślony. Jedynie w przypadku gdy pracodawca zatrudnia w celu nauki zawodu więcej młodociano, niż wynikałoby z potrzeb firmy, taką umowę można zawrzeć na czas określony nie krótszy niż okres kształcenia przewidziany dla danego zawodu lub wymagany do przystąpienia do egzaminu czeladniczego. Taka stabilizacja stosunku pracy młodociano ma mu gwarantować niezakłóconą naukę aż do egzaminu zawodowego.

Z uwagi na fakt, iż przepisy ustawowe określają czas trwania przygotowania zawodowego, który jest następnie odzwierciedlany w indywidualnej umowie o pracę z młodociano, wielu pracodawców jest mylnie przekonanych, że umowa w celu przygotowania zawodowego jest w istocie umową terminową. Sam fakt, że w treści takiej umowy należy wskazać okres przygotowania zawodowego, jest jedynie spełnieniem formalnego wymogu przewidzianego w K.p. (art. 195 § 1 pkt 2). Absolutnie nie przesądza to o charakterze samej umowy.

## Po zakończeniu nauki już zwykła umowa

Sąd pracy rozstrzygnął wątpliwości, co dzieje się z umową w celu przygotowania zawodowego po zakończeniu nauki. Nie rozwiązuje się ona automatycznie (nie wygasa) z momentem odbycia przeszkolenia i złożenia przez młodociano egzaminu zawodowego, tylko jest kontynuowana jako „zwykła” umowa o pracę na czas nieokreślony na zasadach ogólnych (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11 stycznia 2016 r., III AUa 1249/15). ■

## Bez wcześniejszej próby

Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nie można poprzedzić umową o pracę na okres próbny. Wynika to z faktu, że celem umowy na okres próbny jest weryfikacja posiadanych już przez pracownika kwalifikacji, a tych młodociano jeszcze nie posiada. Ma je nabyć dopiero w trakcie przygotowania zawodowego.

## Prace lekkie bez ograniczeń

Powyższe ograniczenia odnośnie do rodzaju umów o pracę nie dotyczą zatrudnienia młodociano do wykonywania prac lekkich. Są to prace, które nie wymagają odbycia przygotowania zawodowego (młodociano ma już do nich kwalifikacje), a także nie zagrażają życiu, zdrowiu i rozwojowi psychofizycznemu młodego pracownika (w tym nie znajdują się na ustawowym wykazie prac wzbronionych młodociano) oraz nie utrudniają mu nauki w szkole.

Oznacza to, że z młodociano, który ma wykonywać prace lekkie, może w tym celu zawrzeć każdy rodzaj umowy o pracę - na okres próbny, czas określony lub nieokreślony.

### Ważne!

**Pracownicy w celu przygotowania zawodowego nie mogą być zatrudnieni na umowę na okres próbny. Na taką umowę można ich natomiast zatrudnić do wykonywania prac lekkich. ©**

**DNI WOLNE** | Wymiar urlopu pracownika młodocianego w pierwszym roku pracy to aż 38 dni.

# Wypoczynek głównie w ferie

BARBARA KLIMCZYK

**P**racownik młodociany, tak samo jak każdy inny pracownik, ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Biorąc jednak pod uwagę zarówno jego wiek, jak i organizację zajęć szkolnych, konieczne stało się uregulowanie kwestii urlopów wypoczynkowych młodocianych odmiennie, niż ma to miejsce w przypadku pracowników pełnoletnich. Z tym zastrzeżeniem, że w przypadku braku regulacji szczególnych zastosowanie znajdują ogólne przepisy dotyczące urlopów.

## Wymiar po dwóch półroczach

Pierwszą znaczącą różnicą przy udzielaniu urlopów młodocianym jest nabycie prawa do pierwszego urlopu i jego wymiar. Pracownicy pełnoletni podejmujący pierwszą pracę nabywają prawo do 1,66 dnia urlopu (w zaokrągleniu przyjmuje się 2 dni) po przepracowaniu jednego miesiąca. Natomiast pracownik młodociany może skorzystać z urlopu wypoczynkowego dopiero po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Po tym okresie nabywa prawo do 12 dni urlopu. Następnie, wraz z upływem kolejnych 6 miesięcy, czyli w sumie po roku pracy, młodociany uzyskuje prawo do 26 dni roboczych urlopu.

Co ciekawe, prawo do każdego z tych urlopów jest kwestią odrębną. Dlatego przysługujący po półrocznym okresie zatrudnienia 12-dniowy urlop nie podlega wliczeniu do 26-dniowej puli urlopu, do którego młodociany nabywa prawo po roku pracy. Tym samym wymiar urlopu młodocianego pracownika w pierwszym roku pracy wynosi łącznie aż 38 dni.

### PRZYKŁAD

**Młodociany, który ma 16 lat (urodzony 5 maja 2002 r.), podjął pracę 4 czerwca 2018 r. Po upływie 6 miesięcy, tj. 4 grudnia 2018 r., nabydzie prawo do 12**

**dni urlopu wypoczynkowego. Następnie po roku pracy, 4 czerwca 2019 r., będzie miał już prawo do 26 dni urlopu. Natomiast od 1 stycznia 2020 r. wymiar jego urlopu wypoczynkowego zmniejszy się do 20 dni, bowiem w tym roku osiągnie on pełnoletność.**

## 20 dni rocznie

Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych pracownik młodociany nabywa z początkiem każdego roku kalendarzowego. Wymiar kolejnych urlopów wynosi 26 dni roboczych, aż do roku, w którym młodociany osiągnie pełnoletność. W tym roku nabywa on bowiem prawo jedynie do 20 dni urlopu → **patrz tabela.**

## Termin wolnego ograniczony nauką

Młodociany nie ma pełnej swobody w wyborze terminu wykorzystania urlopu. Jeżeli uczęszcza do szkoły, należy mu go udzielić w czasie ferii szkolnych.

Taka regulacja ma na celu zapewnienie młodocianemu należytego wypoczynku zarówno od pracy, jak i od nauki. Oczywiście możliwe jest wykorzystanie urlopu także w okresie innym niż ferie, jeśli pracownik posiada jeszcze niewykorzystane dni urlopu, a pracodawca wyrazi na to zgodę.

## Na początku zaliczkowo

Młodocianemu, który dopiero rozpoczął pracę i nie nabył jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może udzielić, na jego wyraźny wniosek, w czasie ferii szkolnych tzw. urlopu zaliczkowego.

Ma to duże znaczenie w praktyce, bowiem rok szkolny i zsynchronizowane z nim rozpoczęcie obowiązywania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego przypada na początek września. W konsekwencji prawo do pierwszego urlopu młodociany nabywa dopiero

## Wymiar urlopu młodocianych

Okres zatrudnienia	Wymiar urlopu
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ po upływie 6 miesięcy</li> <li>■ po upływie kolejnych 6 miesięcy, czyli łącznie po roku od rozpoczęcia pracy</li> <li>■ łącznie w pierwszym roku pracy</li> </ul>	<p>12 dni</p> <p>26 dni</p> <p>38 dni</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ w każdym kolejnym roku pracy</li> </ul>	26 dni
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ w roku, w którym młodociany ukończy 18 lat</li> </ul>	20 dni

na początku marca, a zatem już po zakończeniu ferii zimowych.

Podobnie przedstawia się sprawa z wakacjami letnimi następującymi po pierwszym roku nauki. Rok pracy uprawniający do skorzystania z 26 dni urlopu wypoczynkowego upływa bowiem z końcem sierpnia. Gdyby nie możliwość zaliczkowego udzielenia urlopu, młodociany pracownik musiałby przez większość wakacji pracować. Mogłby bowiem wykorzystać tylko 12 dni urlopu, do którego nabył prawo na początku marca.

### Ważne!

**W ferie zimowe nowo zatrudnionemu młodocianemu można udzielić jedynie urlopu zaliczkowego albo bezpłatnego.**

## Obowiązkowo bezpłatny

Dodatkowo, chcąc zapewnić młodocianemu możliwość pełnej regeneracji w okresie ferii szkolnych, ustawodawca zobligował pracodawcę do udzielenia uczniowi szkoły dla pracujących urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym – łącznie z należnym mu urlopem wypoczynkowym – dwóch miesięcy. Urlop ten jest jednak bezpłatny i udzielany wyłącznie na wniosek pracownika.

Jednak w odróżnieniu od urlopu bezpłatnego udzielanego pełnoletnim pracownikom na zasadach ogólnych, okres urlopu bezpłatnego małoletniego wlicza się do

okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Gdyby jednak udzielić małoletniemu pracownikowi urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych w okresie innym niż czas ferii szkolnych (czego ustawodawca nie wyklucza), okres ten nie będzie wliczony do okresu pracy, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze.

## Odwwołanie tylko wyjątkowo

Kolejną znaczącą różnicą jest możliwość odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. Mimo braku wyraźnej regulacji w przepisach w praktyce wypracowane zostało stanowisko zabraniające pracodawcy odwołania z urlopu młodocianego pracownika. Wyjątkiem od tej zasady są sytuacje, jakich pracodawca nie mógł przewidzieć w momencie udzielenia urlopu, np. klęska żywiołowa, kiedy to dobro pracodawcy wymaga skorzystania z pomocy wszystkich pracowników zdolnych do pracy, a ich odwołanie z urlopu znajduje rzeczywiste uzasadnienie.

W pozostałym zakresie do młodocianych pracowników znajdują zastosowanie ogólne przepisy dotyczące udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom pełnoletnim, takie jak np. zasady wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy też zasady określające wymiar urlopu przy zmianie pracodawcy. ©

**POBORY** | Minimalna wysokość pensji młodocianego zależy od umowy, na jaką został zatrudniony.

# Wynagrodzenie nie zawsze symboliczne

KATARZYNA MAGNUSKA

Różne rodzaje umów o pracę, jakie można zawierać z młodocianymi, a także wynikające z nich odrębne cele, którym służy zawieranie poszczególnych typów tych umów, przekłada się na ustawowe zasady kształtowania ich wynagrodzenia za pracę.

Podstawowym celem zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego jest zdobycie przez młodocianego wykształcenia i doświadczenia praktycznego koniecznego do wykonywania zawodu w przyszłości. Priorytetem jest więc nauka młodocianego, a nie zarobek. Z tego wynikają szczególne zasady wynagradzania tych osób.

## Czerwony pasek popłaca

Rozporządzenie RM w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania określa minimalną pensję należną młodocianym za ich pracę. Zarówno w przypadku przygotowania zawodowego realizowanego w formie nauki zawodu, jak i przyuczenia do określonej pracy, stawka pensji młodocianego jest obliczana jako procent ogłoszonego w Monitorze Polskim przez prezesa GUS przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po takim ogłoszeniu.

W okresie nauki zawodu wynagrodzenie wynosi 4 proc. w pierwszym roku nauki oraz odpowiednio 5 proc. i 6 proc. w kolejnych dwóch latach edukacji. Taka gradacja stawki odzwierciedla oczekiwany na danym

# 184,91 zł

tytu od 1 czerwca 2018 r. wynosi wynagrodzenie brutto młodocianego w pierwszym roku nauki i w okresie przyuczenia do pracy

etapie edukacji poziom umiejętności i kwalifikacji młodocianego oraz stopień złożoności powierzanych mu zadań służbowych.

## Powtarzanie klasy

Co jednak w przypadku, gdy młodociany nie otrzyma promocji do kolejnej klasy? Przepisy Rozporządzenia RM w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania nie dają wyraźnej odpowiedzi na to pytanie. Jednak według stanowiska MPiPS z 1 lutego 2002 r. w odpowiedzi na interpelację poselską nr 343, młodociany pracownik powtarzający klasę powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości przewidzianej dla danego roku nauki, mimo że faktyczny staż u pracodawcy wskazywałby na wyższą stawkę.

W przypadku młodocianych przyuczanych do wykonywania określonej pracy takich wątpliwości nie ma – bez względu na etap przyuczenia, ich pensja to 4 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

## Dorośla pensja

Odmienne niż w przypadku umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, celem zatrudnienia przy pracach lekkich jest osią-

ganie zarobku. Jedyną różnicą między zatrudnieniem młodocianych i osób pełnoletnich jest fakt, że młodociany może wykonywać jedynie określone rodzaje prac.

Przepisy prawa pracy nie ustanawiają szczególnych zasad wynagradzania takich młodocianych. Nie mają do nich też zastosowania przepisy o minimalnym wynagrodzeniu osób zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Dlatego młodocianych wykonujących prace lekkie trzeba wynagradzać na zasadach obowiązujących dorosłych, z uwzględnieniem zasady równej płacy za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości i zmian minimalnej stawki wynagrodzenia. Niezależnie bowiem od mniejszej dyspozycyjności młodocianych związanej z ich obowiązkiem nauki, nie wolno ich dyskryminować ze względu na wiek również w kontekście wynagrodzenia.

## Ważne!

**Młodociany podejmujący pracę po raz pierwszy w życiu ma prawo do wynagrodzenia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie (w 2018 r. – 2100 zł brutto).**

## W gotówce czy na konto

Pozostaje pytanie, jak wypłacać młodocianemu wynagrodzenie – w gotówce czy przelewem. Od 1 stycznia 2019 r. polskie prawo będzie zobowiązywać pracodawców do przelewania pensji na konto pracownika, o ile wyraźnie nie zastrzeże on, że chce otrzymywać gotówkę. Obecnie jest odwrotnie.

Co to oznacza dla młodocianego, który do ukończenia pełnoletności nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych i nie może samodzielnie otworzyć rachunku bankowego? Będzie musiał albo oświadczyć, że chce otrzymywać wynagrodzenie w gotówce, albo jego przedstawiciel ustawowy będzie musiał otworzyć na jego rzecz rachunek bankowy lub wyrazić pisemną zgodę na otwarcie przez niego takiego rachunku.

Zgodnie z art. 58 prawa bankowego taki młodociany będzie mógł

swobodnie dysponować środkami pieniężnymi zgromadzonymi na koncie, jeśli nie sprzeciwi się temu na piśmie jego przedstawiciel ustawowy. Małoletni uzyska więc, w granicach zwykłego zarządu, prawo do swobodnego dysponowania takimi środkami. Nie oznacza jednak możliwości doprowadzenia do salda ujemnego (debetu). Dysponowanie nie obejmuje również możliwości dokonywania zmian w istniejącym stosunku prawnym, np. rozwiązania umowy rachunku.

## Mniej przy nieobecności

Jak należy obliczać wynagrodzenie młodocianego w przypadku, gdy był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych lub wagarował? Czy można obniżyć jego miesięczne wynagrodzenie?

W razie niestawienia się do pracy takie obniżenie jest możliwe na ogólnych zasadach przewidzianych dla „dorosłych” pracowników. Nie ma w tym zakresie żadnych odrębnych przepisów.

Więcej wątpliwości powstaje w razie opuszczenia obowiązkowych zajęć szkolnych. Artykuł 202 § 3 k.p. stanowi, że do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki wynikający z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy czas nauki przypada na godziny pracy. Zatem wynagrodzenie przysługuje nie tylko za efektywny czas pracy, ale też za czas nauki. To z kolei skłaniałoby do interpretacji, że pensję wagarowicza można stosownie obniżyć za miesiąc, gdy opuszczał on zajęcia szkolne.

Przy obniżaniu wynagrodzenia – zarówno z powodu nieobecności w pracy, jak i w szkole – należałoby przy obliczaniu nominału czasu pracy w danym miesiącu uwzględnić dwa elementy: czas nauki i czas wykonywania pracy.

W doktrynie prezentowane jest jednak przeciwnie stanowisko, którego zwolennicy opowiadają się za niedopuszczalnością redukcji wynagrodzenia młodocianego ze względu na niestawienie się na zajęciach szkolnych. ©

## Bez podwyżki po 18. urodzinach

Innym praktycznym problemem firm zatrudniających młodocianych jest wpływ osiągnięcia pełnoletności przed ukończeniem przygotowania zawodowego na stawkę ich wynagrodzenia. Tutaj jednak przepisy są jednoznaczne – przygotowanie zawodowe jest wówczas kontynuowane na zasadach obowiązujących młodocianych. Zatem pełnoletni już pracownik nadal otrzymuje wynagrodzenie w dotychczasowej stawce ustalonej dla młodocianych, mimo że metrykalnie młodocianym już nie jest. ■

**BHP |** Co trzeci pracodawca nieślusnie nie wysyła młodocianych na wstępne badania.

# Praca zgodnie ze wskazaniami lekarza

**BARTOSZ WSZEBOROWSKI**

Oprócz krajowych uregulowań, tematowi zatrudnienia młodocianych poświęconych jest szereg konwencji MOP. Ich postanowienia zostały odzwierciedlone w polskim porządku prawnym.

Młodociani, tak jak każdy inny pracownik, podlega obowiązkowym wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom kontrolnym i okresowym. Ich koszt obciąża pracodawcę. Niestety, jest to obszar najczęstszych naruszeń.

Z raportu PIP z kontroli zatrudnienia młodocianych przeprowadzonych w 2012 r. wynika, że dużą grupę uchybień stanowią naruszenia przepisów dotyczących przygotowania młodocianych do pracy. 33 proc. skontrolowanych pracodawców dopuściło do pracy młodocianych bez wstępnych badań lekarskich (w 2017 r. stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie podczas 164 kontroli), a 23 proc. zawarło z takimi osobami umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, mimo nieprzedłożenia przez nich świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu (<https://www.pip.gov.pl/f/v/23499/mlodociani.pdf>).

Ponadto w 2017 r., zgodnie z informacją podaną przez GIP, podczas przeprowadzonych kontroli PIP stwierdził:

- naruszenia przepisów dotyczących zakazu pracy w nocy pracowników mających mniej niż 18 lat – podczas 36 kontroli,
- naruszenia dotyczące opracowania wykazu stanowisk pracy i prac wzbronionych młodocianym – podczas 83 kontroli,
- zatrudnienie młodocianych w godzinach nadliczbowych – podczas 26 kontroli,
- niezapewnienie młodocianym co najmniej 48-godzinnego odpoczynku tygodniowego obejmującego niedzielę – podczas 34 kontroli,

■ naruszenia w zakresie dobowego wymiaru czasu pracy – podczas 22 kontroli.

## UWAGA!

W 2017 r. zmienił się system gromadzenia danych statystycznych z działalności kontrolno-nadzorczej PIP, w związku z tym dane za 2017 r. nie są porównywalne z danymi za lata wcześniejsze.

## Najpierw badania wstępne...

Zgodnie z art. 191 § 1 pkt 2 K.p. przed zawarciem umowy o pracę młodociani ma obowiązek przedstawić świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Badania te mają na celu ustalenie zdolności do wykonywania pracy przez młodocianego oraz stwierdzenie, że wykonywana przez niego praca nie będzie miała ujemnego wpływu na jego prawidłowy rozwój fizyczny i psychiczny. Wstępne badania lekarskie młodociani musi też przechodzić każdorazowo w przypadku przenoszenia go na inne stanowisko pracy, zgodnie z art. 229 § 1 pkt 2 K.p.

## PRZYKŁAD

W okresie wakacji młodociani chcieliby zarobić dodatkowe pieniądze podczas pracy na stoisku z owocami i warzywami. Jeżeli jego praca miałaby polegać w istotnej części na przenoszeniu skrzynek z fowarem, lekarz może mieć uzasadnione wątpliwości co do wydania zgody na świadczenie tego rodzaju pracy.

Przed dopuszczeniem młodocianego do pracy pracodawca ma ponadto obowiązek przekazać – jemu oraz jego przedstawicielowi ustawowemu – informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą, którą ma wykonywać młoda osoba, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 207<sup>1</sup> § 1 K.p.).

## ...potem okresowe i kontrolne

Również w przypadku badań okresowych i kontrolnych zastosowanie mają przepisy ogólne stosowane wobec wszystkich pracowników. Niemniej jednak istotnym uzupełnieniem wymienionych norm jest art. 201 § 2 K.p. Zgodnie z nim pracodawca musi zmienić młodocianemu rodzaj pracy, jeśli otrzyma on

orzeczenie lekarskie o zagrożeniu jego zdrowia spowodowanego rodzajem świadczonej pracy.

## Przeniesienie lub rozstanie

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości przydzielić młodocianemu innej pracy, musi niezwłocznie rozwiązać z nim stosunek pracy i wypłacić mu odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje to wynagrodzenie, wlicza się do stażu pracy młodocianego w takiej części, w jakiej nie jest objęty stosunkiem pracy z nowym pracodawcą.

## Ważne!

**Jeśli młodociani miałby wykonywać pracę zagrażającą jego zdrowiu, a nie ma możliwości przeniesienia go do odpowiedniej pracy, pracodawca musi go zwolnić. Żadne zgody i zapewnienia ze strony młodocianego nie wystarczą.**

Rozwiązanie stosunku pracy z młodocianym w sytuacji zagrożenia jego zdrowia wykonywaną pracą odbywa się na zasadach analogicznych do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia i bez winy pracownika. Trzeba też mieć na uwadze, że młodocianemu przysługują roszczenia z K.p. związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy. W tym przypadku najbardziej typowe wydaje się roszczenie takiego pracownika o przywrócenie do pracy, w razie gdy pracodawca miał jednak możliwość przeniesienia go do innej pracy niezagrażającej jego zdrowiu, a mimo to rozwiązał umowę.

Gdyby pracodawca w opisanych okolicznościach nie dążył do rozwiązania stosunku pracy z młodocianym, to sam młodociany oraz jego przedstawiciel ustawowy mają prawo rozwiązać umowę o pracę. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. ©

## Głosem pracodawcy – w odpowiedzi na ankietę

PYTANIE/ZAGADNIENIE	ODPOWIEŹ
Czy i ilu średniorocznie firma zatrudnia młodocianych między 16. a 18. rokiem życia	12–15 osób
Przy jakim typie prac? Czy są to prace/zapotrzebowanie sezonowe czy stałe?	Przyuczenie do zawodu i praktyki w zawodzie tokarza, frezera, ślusarza, w tym w ramach współpracy z zespołem szkół ponadgimnazjalnych
Jakie są wady/zalety?	Młodociani nie mają motywacji do pracy, praktyki zawodowe uważają za karę. W trakcie praktyk są bardziej zainteresowani telefonami i mediami społecznościowymi niż pracą, często tworząc przez to zagrożenia BHP
Co należałoby ułatwić?	Wprowadzić większą możliwość dyscyplinowania uczniów – pracowników młodocianych przez pracodawcę bez udziału szkoły i rodziców
Branża firmy	Produkcja materiałów budowlanych



**CZAS PRACY** | Naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych to wykroczenie zagrożone grzywną od 1000 do 30 000 zł.

# Bez nadgodzin i nocek

**BARBARA KLIMCZYK**

Z uwagi na szczególną ochronę zdrowia pracowników młodocianych ustawodawca przewidział w k.p. wiele ograniczeń, jakim podlega pracodawca zatrudniający takie osoby. Wiele z nich dotyczy czasu pracy.

## Dwa zakazy

Ochrona zdrowia młodocianych obejmuje m.in. zakaz wykonywania przez nich pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych, bez względu na rodzaj zawartej umowy (tzn. umowy w celu przygotowania zawodowego oraz w związku z pracami lekkimi - art. 203 k.p.). Nawet zgoda pracownika młodocianego nie pozwala odstąpić od tych zakazów. Tygodniowe normy czasu pracy obowiązujące młodocianych zatrudnionych przy wykonywaniu prac lekkich mają bowiem charakter sztywny i nie mogą być modyfikowane.

Gdyby jednak zdarzyła się sytuacja, w której młodociany pracował w godzinach nadliczbowych, przysługuje mu za to nie tylko wynagrodzenie, ale również dodatek liczony tak, jak dla pracowników pełnoletnich, lub dodatkowy czas wolny od pracy.

Podobnie jak przy zatrudnianiu młodocianych w celu przygotowania zawodowego, również przy lekkich pracach wykluczone jest polecanie młodocianemu nadgodzin. Nie wolno też stosować wobec niego nierównomiernego rozkładu czasu pracy, polegającego na kumulowaniu większej niż 35 lub 30 godzin pracy w niektórych tygodniach i równoważeniu ich w innych tygodniach wakacji.

## Normy w zależności od umowy

Na czas pracy młodocianego ma wpływ nie tylko jego wiek, ale również forma zatrudnienia - czy jest to umowa w celu przygotowania zawodowego, czy w celu wykonywania lekkich prac.

## Głosem pracodawcy – odpowiedzi na ankietę

PYTANIE/ZAGADNIENIE	ODPOWIEŹ
Czy i ilu średniorocznie Państwa firma zatrudnia młodocianych pomiędzy 16 a 18 rokiem życia?	około 60
Przy jakim typie prac? Czy jest to zapotrzebowanie sezonowe czy stałe?	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ mechatronik</li> <li>■ elektromechanik pojazdów samochodowych</li> <li>■ mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych</li> <li>■ operator maszyn i urządzeń odlewniczych</li> <li>■ mechanik precyzyjny</li> </ul>
Jakie są wady / zalety?	<p><b>Wady:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kłopotliwe jest rozliczanie czasu pracy oraz urlopów, ponieważ należy brać pod uwagę czas spędzony w szkole,</li> <li>■ wytyczne prawne dla pełnienia funkcji instruktorów są bardzo restrykcyjne</li> </ul> <p><b>Zalety:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ możliwość kształcenia potencjalnych pracowników wg wiedzy i wymagań pracodawcy</li> </ul> <p>Dużym problemem są obecne obostrzenia prawne - do tej pory młodociani mogli wykonywać nieco szersze zadania po ukończeniu 18 r.ż., czyli w klasie III szkoły ponadgimnazjalnej. Po reformie edukacyjnej będzie to niemożliwe, ponieważ uczniowie w trakcie kształcenia nie ukończą pełnoletniości. Przykład - mija się z celem kształcenie w zawodzie odlewniczym, skoro uczniowie nawet w III klasie nie mogą pójść na praktyczne zajęcia na teren odlewni ze względu na prawne obostrzenia w zakresie BHP.</p>
Co należałoby ułatwić?	<p>Przydałby się pomysł na zatrudnianie młodocianych po reformie edukacyjnej. Co z ich wiekiem, ponieważ po szkole podstawowej będą 15-, a nawet 14-latkowie? Jakie prace będą mogli wykonywać?</p> <p>Jaki jest pomysł na zatrudnianie absolwentów (po reformie edukacyjnej)? Co z absolwentami kształcenia zawodowego, którzy po zakończeniu kształcenia nie będą mieć skończonych 18 lat (a takie przypadki będą)?</p>
Branża firmy	Przemysł motoryzacyjny, członek Pracodawców RP

## Nawet dziesięć godzin na sen

Pora nocna młodocianego obejmuje co do zasady osiem godzin i trwa od 22 do 6. Wyjątek dotyczy młodocianych:

- którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- niemających 16 lat, a od 1 września 2018 r. 15 lat (niezależnie od tego, czy ukończyli podstawówkę),
- niemających kwalifikacji zawodowych wymaganych do odbycia przygotowania zawodowego.

Dla nich pora nocna jest przedłużona do dziesięciu godzin i trwa od 20 do 6. ■

## Suma godzin w kilku firmach

Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca musi uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo niepozostawaniu w zatrudnieniu na rzecz innego pracodawcy. Każdy pracodawca zatrudniający młodocianego przy pracach lekkich układając swój grafik musi bowiem uwzględnić nie tylko czas nauki, ale również ewentualny czas pracy u innego pracodawcy, tak aby nie przekroczyć ustawowych norm czasu pracy. ■

” Tygodniowa przerwa od pracy młodocianego jest aż o 13 godzin dłuższa niż u pełnoletniego pracownika

## W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Zastosowane przez ustawodawcę w art. 202 k.p. rozgraniczenie pomiędzy młodocianym, który ukończył 16 lat, oraz tym, który tego wieku jeszcze nie osiągnął, ma niebagatelne znaczenie dla norm czasu pracy. Czas pracy młodocianego, który nie ukończył 16 lat, nie może bowiem przekroczyć 6 godz. na dobę. Natomiast po ukończeniu 16 lat może on pracować o 2 godz. dłużej dziennie.

Jeśli ustawodawca nie znowelizuje art. 202 k.p. przed 1 września 2018 r., granica wieku nie zostanie przesunięta.

## Lekcje w czasie pracy

Do czasu pracy młodocianych wlicza się również czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, i to

CIĄG DALSZY NA STRONIE 10

## CIĄG DALSZY ZE STRONY 9

bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, czy nie. W związku z tym, planując harmonogram pracy tych osób, pracodawca ma obowiązek analizować ich plan zajęć szkolnych i odjąć od obowiązującego pracownika limitu dobowego godziny lekcyjne przewidziane w poszczególne dni nauki. **▶ patrz str. 14 harmonogram czasu pracy.**

### Przerwa dzienna i dobowa

Pracodawca musi ponadto zapewnić młodocianemu pracownikowi odpowiedniej długości przerwę w pracy oraz dobowy odpoczynek. Jeżeli młodociany pracuje dłużej niż 4,5 godz. w ciągu dnia, ma prawo do 30-min. nieprzerwanej przerwy wliczanej do czasu pracy.

Młodocianemu przysługuje 14-godz. dobową przerwę w pracy. Powinna ona obejmować porę nocną. Z kolei przerwa w wymiarze tygodniowym powinna trwać co najmniej 48 godz. i obejmować niedzielę.

W ocenie ustawodawcy tak ukształtowany wymiar pracy ma na celu ochronę zdrowia pracownika młodocianego i zagwarantowanie mu należytego wypoczynku.

### PRZY PRACACH LEKKICH

Normy czasu pracy obowiązujące młodocianego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac są trochę łagodniejsze.

Ustalając wymiar i rozkład czasu pracy dla młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, pracodawca musi przede wszystkim uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą zarówno z programu nauczania, jak i z rozkładu zajęć szkolnych.

### Limit na dzień i tydzień

Tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godz. Z tym zastrzeżeniem, że w dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może być dłuższy niż 2 godz.

W okresie ferii szkolnych wymiar czasu pracy może być dłuższy, ale nie może przekraczać 7 godz. na dobę i 35 godz. w tygodniu.

Normy pracy są krótsze w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli 16 lat (czyli też 15-latków, ponieważ art. 200<sup>2</sup> k.p. mówi o młodocianych „do 16 lat”; ten przepis nie musi ulec zmianie) – ich dobową aktywność zawodowa nie może przekroczyć 6 godz. W konsekwencji młodociani, którzy nie ukończyli 16 lat, w okresie przerw w nauce (ferie, wakacje) przepracują o 5 godz. w tygodniu krócej niż ich koledzy, którzy już osiągnęli wiek 16 lat. ©

**BHP | Zaniedbania w instruktażu i szkoleniach to najczęstsza przyczyna wypadków z udziałem młodocianych.**

# Najgroźniejszy jest brak wyobraźni

**BARTOSZ WSZEBOROWSKI**

**K**odeks pracy nie przewiduje zasadniczych odmienności w zakresie obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom młodocianym. Przepisy nakładają na pracodawców jedynie ogólną dyrektywę zapewnienia ochrony zdrowia tym osobom (art. 207 § 2 pkt 2 k.p.).

Przy zatrudnianiu młodocianych należy pamiętać, że praca ta ma mieć charakter przede wszystkim przyuczenia do zawodu, czyli stopniowego wprowadzania do praktycznego wykonywania zadań.

### Niezbędne szkolenia

Przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy pracodawca powinien zapewnić mu odpowiednie przeszkolenie z zakresu BHP. Wśród młodocianych szczególną uwagę należy objąć instruktaż stanowiskowy związany ze świadczeniem pracy w określonym zawodzie, do którego przyuczony jest pracownik.

### Inne obowiązki pracodawcy

Po przejściu szkolenia i dopuszczeniu młodocianego do pracy jego stanowisko pracy powinno spełniać warunki BHP. Należy mu ponadto zapewnić odzież roboczą – jeśli ma wykonywać pracę, która tego wymaga.

Sam młodociany też powinien dbać o swoje warunki pracy. W szczególności ma obowiązek stosować się do poleceń osób sprawujących nad nim nadzór w pracy i uczestniczyć w okresowych szkoleniach.

### Ryzyko zaniedbań

Brak odpowiedniego przeszkolenia w zakresie BHP wiąże się z zagrożeniem wypadkowym. Wśród najczęstszych przyczyn wypadków w grupie pracowników młodocianych wymienia się:

- brak nadzoru,
- brak szkoleń,
- zbyt małe doświadczenie oraz
- przemęczenie.

Do tych wypadków dochodzi najczęściej podczas produkcji przemysłowej, magazynowania, w budownictwie, zakładach usługowych oraz w handlu.

### PRZYKŁAD

**Inspektorzy BHP spotykali się z przykładami przysypiania młodocianego w wykopie, złamaniem obojczyka po uderzeniu autem w związku z brakiem ubrania z elementami odblaskowymi, a także użyciem narzędzi iskrzących w pomieszczeniu zagrożonym wybuchem.**

### Kontakt z opiekunem

Postępowanie w razie wypadku przy pracy z udziałem młodocianego niczym się nie różni od tego, gdy poszkodowanym jest pracownik pełnoletni. Niemniej konieczne jest niezwłoczne zawiadomienie o zajściu zdarzenia przedstawiciela ustawowego młodocianego.

Zgodnie z art. 234 k.p. w razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz
- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. ©

### Brak doświadczenia sprzyja urazom

Jak wynika z danych PIP, wśród poszkodowanych w wypadkach dominującą grupę stanowią osoby młode, o krótkim stażu pracy. Ulegają one wypadkom głównie z powodu niezapewnienia im właściwego przygotowania do pracy, co skutkuje niedostateczną wiedzą o zagrożeniach występujących podczas pracy (<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/176401/Sprawozdanie%202016.pdf#page=15>). ■

**PORÓWNANIE** | Zasady zatrudniania do przygotowania zawodowego znacząco różnią się od reguł powierzania prac lekkich.

# Przygotowanie zawodowe kontra prace lekkie

**KATARZYNA MAGNUSKA**

**W** momencie, w którym pracodawca powziął decyzję o zatrudnieniu młodocianych, przed działem HR staje zadanie przygo-

towania odpowiedniej umowy o pracę. Poniższe porównanie ma pomóc w tym zadaniu.

W kontekście zawarcia z pracownikiem umowy o pracę w celu wykonywania prac lekkich punktem wyjścia jest zwykła umowa o pracę, jaką pracodawca zawiera normal-

nie z pełnoletnimi pracownikami, z uwzględnieniem szczególnych warunków dotyczących pracy młodocianego.

W przypadku umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego warto posługiwać się odrębnymi wzorami. Jest to bowiem umowa za-

wierająca znaczne różnice w stosunku do umowy o pracę zawartej z pełnoletnim, której treść i warunki – w tym warunki rozwiązania – ściśle określa k.p. (art. 194–196). ©

**CIĄG DALSZY NA STRONIE 12**

## Zasady zawierania / rozwiązania umowy i organizacji pracy młodocianych

Wyszczególnienie	Umowa o pracę w celu wykonywania prac lekkich	Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego
<b>Z kim można zawrzeć umowę</b>	Z młodocianym, który ukończył co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawił zaświadczenie lekarskie, że praca nie zagraża jego zdrowiu.	Z młodocianym, czyli osobą niepełnoletnią, która ukończyła 16 lat (po nowelizacji – 15 lat), jeśli legitymuje się: ■ orzeczeniem lekarskim stwierdzającym, że praca nie zagraża jego zdrowiu, ■ świadectwem ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej. Przepisy ustawowe przewidują wyjątki, kiedy dopuszczalne jest zatrudnienie osób młodszych lub które nie ukończyły szkoły podstawowej.
<b>Rodzaj umowy o pracę</b>	Można zawrzeć każdy typ umowy o pracę, tj.: ■ na okres próbny, ■ na czas określony, ■ na czas nieokreślony.	Można zawrzeć umowę wyłącznie na czas nieokreślony, chyba że pracodawca zatrudnia w celu nauki zawodu więcej młodocianych, niż potrzebuje jego firma – wówczas może zawrzeć z młodocianym umowę o pracę na czas określony. Nie wolno poprzedzić umowy w celu przygotowania zawodowego umową o pracę na okres próbny.
<b>Rodzaj pracy</b>	Umowa może obejmować każdy rodzaj pracy (z wyjątkiem prac ustawowo wzbronionych młodocianym), o ile pracownik legitymuje się orzeczeniem wydanym przez lekarza medycyny pracy stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do jej wykonywania.	Młodociany może wykonywać jedynie ściśle określone prace objęte programem praktycznej nauki zawodu i przyuczenia, które nie stanowią prac wzbronionych młodocianym. W wyjątkowych sytuacjach określonych ustawowo młodociani mogą wykonywać niektóre wzbronione im prace, jeżeli jest to konieczne do ich pełnego przygotowania zawodowego.
<b>Termin rozpoczęcia pracy</b>	Każdy termin określony przez strony w umowie, a jeżeli takiego nie określono – termin podpisania umowy o pracę.	W przypadku przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu pracodawca zawiera umowę o pracę w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia (pozwala to na skorelowanie terminów zajęć praktycznych i teoretycznych).
<b>Wynagrodzenie</b>	Wynagrodzenie za pełnoetatową pracę nie może być niższe niż ustawowe wynagrodzenie minimalne określone na dany rok (w 2018 r. – 2100 zł brutto miesięcznie).	Wynagrodzenie młodocianego stanowi określony ustawowo procent (4–6 proc.) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu prezesa GUS w Monitorze Polskim. W przypadku nauki zawodu powyższy procent zależy od roku nauki. Od 1 czerwca 2018 r. najniższe wynagrodzenie młodocianego wynosi 184,91 zł brutto miesięcznie.
<b>Wymiar czasu pracy</b>	W okresie szkolnym tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 12 godz. W dni, kiedy młodociany ma zajęcia szkolne, może pracować maksymalnie 2 godz.  W okresie ferii/wakacji czas pracy wynosi 7 godz. dziennie, a w tygodniu – maksymalnie 35 godz. Z tym zastrzeżeniem, że młodociany, który nie ukończył jeszcze 16 lat, pracuje w tygodniu maksymalnie 30 godz.  Młodociany ma prawo do 30-min przerwy w dniach, w których pracuje dłużej niż 4,5 godz.	Czas pracy osób młodszych niż 16-letnie (czyli również 15-latków) to 6 godz. na dobę.  Czas pracy po ukończeniu 16 lat – 8 godz. na dobę.  Przerwa dobową wynosi 14 godz. Przerwa tygodniowa – 48 godz. (musi ona obejmować niedzielę).  Młodociany ma prawo do 30-min przerwy w dniach, w których pracuje dłużej niż 4,5 godz.

CIAĞ DALSZY ZE STRONY 11

Wyszczególnienie	Umowa o pracę w celu wykonywania prac lekkich	Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego
<b>Praca w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych</b>	Zakaz pracy w porze nocnej i nadgodzinach. Pora nocna trwa od 22.00 do 6.00, a dla młodocianych poniżej 16. roku życia (od 1 września 2018 r. poniżej 15. roku życia) od 20.00 do 6.00.	
<b>Urlop wypoczynkowy</b>	Młodociany nabywa prawo do urlopu: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ po upływie 6 miesięcy – 12 dni,</li> <li>■ po upływie kolejnych 6 miesięcy, czyli łącznie po roku od rozpoczęcia pracy – 26 dni (łącznie w pierwszym roku pracy – 38 dni),</li> <li>■ w każdym kolejnym roku pracy (z 1 stycznia) – 26 dni,</li> <li>■ w roku, w którym ukończy 18 lat – 20 dni.</li> </ul>	
<b>Badania medycyny pracy i inne wymogi BHP</b>	Pracownik przechodzi badania wstępne oraz okresowe i kontrolne.  Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.	Młodociany przechodzi badania wstępne oraz okresowe i kontrolne. Badania wstępne są obligatoryjne w przypadku każdej zmiany stanowiska pracy.  W przypadku orzeczenia lekarskiego, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy. Jeśli nie ma takiej możliwości, musi niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.  W zakresie BHP pracodawca ma szczególny obowiązek uwzględnić ochronę zdrowia młodocianych.
<b>Wypowiedzenie</b>	Nie ma szczególnych zasad rozwiązywania umów o pracę zawartych na wykonywanie prac lekkich (w innym celu niż przygotowanie zawodowe). Oznacza to, że procedura zwolnienia nie różni się od zakończenia umowy o pracę z pracownikiem pełnoletnim.  Nie ma konieczności informowania lub uzyskania zgody rodziców małoletniego.  Jedynym wyjątkiem jest obowiązek pracodawcy niezwłocznego rozwiązania umowy i wypłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia, jeżeli lekarz medycyny pracy orzeknie, że praca zagraża zdrowiu młodocianego, a nie ma możliwości przeniesienia go do innej pracy.	Do rozwiązania umowy o pracę z młodocianym stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z pracownikiem pełnoletnim, z następującymi różnicami: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ obowiązuje zamknięty katalog przyczyn, ze względu na które pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z młodocianym za wypowiedzeniem lub wręczyć młodocianemu wypowiedzenie zmieniające;</li> <li>■ pracodawca ma obowiązek poinformować o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu zarówno przedstawicieli ustawowych (rodziców), jak i szkołę młodocianego, a także izbę rzemieślniczą;</li> <li>■ pracodawca ma obowiązek niezwłocznie rozwiązać umowę i wypłacić odszkodowanie za okres wypowiedzenia, jeżeli lekarz medycyny pracy orzeknie, że praca zagraża zdrowiu młodocianego i nie ma możliwości przeniesienia go do innej pracy.</li> </ul> <p><b>Uwaga!</b> Taka umowa nie wygasa! Oznacza to, że nie rozwiązuje się ona automatycznie w przypadku zakończenia przygotowania zawodowego i złożenia przez młodocianego egzaminu zawodowego z wynikiem pozytywnym. W takim przypadku przekształca się ona w zwykłą umowę o pracę na czas nieokreślony.</p>
<b>Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron</b>	Jest możliwe na zasadach ogólnych przewidzianych dla pracowników pełnoletnich i dopuszczalne w każdym czasie.	
<b>Rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym</b>	Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ z winy młodocianego na podstawie art. 52 k.p. lub</li> <li>■ z powodu długotrwałej niezdolności do pracy na podstawie art. 53 k.p.</li> </ul> <p>jest możliwe na zasadach ogólnych przewidzianych dla pracowników pełnoletnich.</p>	

**PRAWO** | Bez zmian aktów wykonawczych ich przepisy nie będą miały zastosowania do piętnastolatków.

# Zmiana na razie tylko pozorna

KAROLINA STAWICKA

**T**rudno przesądzić, czy wiele się zmieni na rynku pracy wraz z obniżeniem wieku zatrudnienia. I choć formalnie brzmienie zmieniają jedynie dwa artykuły kodeksu pracy (190 i 191), to jednak ta zmiana ma o wiele szerszy charakter.

## Idea sprzed dekady

Jest ona następstwem zmian w polskim systemie oświaty sprzed prawie dziesięciu lat. 1 września 2018 r. wejdą w życie przepisy ustawy nowelizującej zatrudnienie młodocianych.

Na skutek obniżenia wieku rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej młodzież powinna kończyć gimnazjum w wieku 15 lat. Pierwsi absolwenci gimnazjów rozpoczynający spełnianie obowiązku szkolnego jako sześciolatki w roku szkolnym 2009/2010 mogliby wejść na rynek pracy już 1 września 2018 r. jako 15-latkowie. Dlatego niezbędne okazały się również zmiany w prawie pracy.

## Potrzeby rynku pracy

Możliwość zatrudnienia 15-latków to nie tylko wynik reformy systemu oświaty. To również wyjście naprzeciw potrzebom rynku pracy, na którym zapotrzebowanie pracodawcy na pracowników jest coraz większe.

### Ważne!

**Najważniejsza zmiana to teoretyczna możliwość podjęcia pracy przez 15-latków, czyli osoby, które ukończyły 15. rok życia.**

Rynek pracy będący od wielu już lat rynkiem pracownika powoduje, że pracodawcy coraz częściej są otwarci na zatrudnianie młodych pracowników, nawet bez doświadczenia i wielu dyplomów, w nadziei,

## Głosem pracodawcy – w odpowiedzi na ankietę

PYTANIE/ZAGADNIENIE	ODPOWIEDŹ
Czy i ilu średniorocznie Państwa firma zatrudnia młodocianych pomiędzy 16 a 18 rokiem życia?	3–7 osób
Przy jakim typie prac? Czy są to prace/zapotrzebowanie sezonowe czy stałe?	Zlecenia – zabezpieczenie splotów WOPR, prace techniczne i pomocnicze przy obsłudze dużych imprez (festiwale, sploty)
Jakie są wady/zalety?	Pojawiały się problemy przy rocznym rozliczeniu z US, bo rodzice przypominali sobie, że korzystają z ulgi, a dochód dziecka (jeśli był zbyt wysoki) uniemożliwił im jej uzyskanie.
Co należałoby utatwić?	Uregulować sprawę ulg w ten sposób, aby motywować chęć pracy osób młodocianych, a jednocześnie nie powodować utraty ulgi dla rodzin
Branża firmy	Fundacja (edukacja, kultura, turystyka)

## Mała chęć do łączenia nauki z pracą

59,3 proc. uczących się w wieku 15–34 lat nie łączy nauki z żadną pracą, w tym z pracą przygotowującą do działalności zawodowej. Dla tych, którzy podjęli pracę (ok. 2 mln 840 tys. osób), wykonywana praca była częścią programu realizowanego w ramach formalnego systemu edukacji. (Osoby młode na rynku pracy w 2016 r., Raport GUS, Warszawa 2017, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/13/1/1/osoby\\_młode\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_2016r.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/13/1/1/osoby_młode_na_ryнку_pracy_w_2016r.pdf)). ■

## Wybór między pracą a pomocą socjalną

Niestety, ustawodawca z jednej strony zachęcając młodocianych do podjęcia zatrudnienia – w tym przede wszystkim w celu przygotowania zawodowego – nie skorelował sytuacji, w której rodziny mogą wnioskować np. o świadczenia z programu 500+. Wynagrodzenie młodocianych jest bowiem wliczane do dochodu rodziny. Istnieje duże ryzyko, że przepisy o zatrudnieniu młodocianych nie będą wystarczającą zachętą do podjęcia pierwszej pracy do czasu, gdy przestaną one negatywnie wpływać na pakiet innych świadczeń socjalnych. ■

że inwestycja w młodego człowieka, nauczenie go i przystosowanie do zawodu może zbudować lojalność na przyszłość.

Pracodawcy powinni wcześniej nie tylko zapoznać się z minimalnymi wymogami związanymi z zatrudnieniem małoletnich i na bieżąco dbać o zgodność z nimi. Mogą też rozważyć bardziej korzystne ukształtowanie zasad zatrudnienia młodocianych, np. w zakresie wynagrodzeniowym czy szkoleń (zawodowych i pozazawodowych), tak aby zbudować sobie przyszłe kadry.

Takie dodatkowe zachęty, ponad minima ustawowe, mogą się okazać tym bardziej niezbędne, że z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, iż osoby między 15. a 34. rokiem życia nie są chętne do podejmowania zatrudnienia równocześnie z nauką.

## Zbyt mały zakres nowelizacji

Z poziomu formalnego nie zmieni się nic. Niemniej brak kompleksowej regulacji wprowadzonej przez ustawę nowelizującą zatrudnienie młodocianych powoduje, że nie wszystkie przepisy kodeksu pracy uwzględniają tę zmianę, co może rodzić problemy interpretacyjne.

Skoro zmianie nie uległ art. 304<sup>5</sup> k.p. ograniczający podjęcie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia do działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej (→ patrz więcej str. 15), oznacza to, że faktycznie w stosunku do 15-latków zmiana może być jedynie pozorna.

Podobnie brak aktualizacji lub wydania nowych części aktów wykonawczych do 1 września 2018 r. (np. rozporządzenie MPiPS w sprawie szczególnych przypadków zatrudnienia młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły, i osób niemających 16 lat) oznaczać będzie, że te przepisy nie będą mieć zastosowania do 15-letnich pracowników. ©

**PLANOWANIE** | Czas pracy młodocianego obejmuje łącznie naukę i pracę. W wakacje może więc pracować więcej.

# Grafik na pracę i urlop

## BARBARA KLIMCZYK

**P**rzykład z praktyki: Pracodawca – zakład poligraficzny, w którym praca odbywa się w systemie 3-zmianowym (I zmiana 6–14, II zmiana 14–22, III zmiana 22–6). W zakładzie pracuje kilku młodocianych. Dwóch z nich ma zawarte z pracodawcą umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego – Jan Kowalski, który dopiero rozpoczął naukę w technikum i jeszcze nie ma skończonych 16 lat (ma skończone 15) oraz Anna Poznańska, która ma już ukończone 18 lat. Ponadto w zakładzie zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę przy pracach lekkich Ryszard Mucha, który jest uczniem 3 klasy liceum ogólnokształcącego.

Układając grafik dla młodocianych pracodawca musi wziąć pod uwagę:

- rodzaj umowy o pracę,
- plan zajęć szkolnych młodocianych,
- wymiar urlopu oraz możliwość pracy w ferie i wakacje,
- obowiązujący młodocianych zakaz pracy w porze nocnej (pora nocna 20–6 oraz 22–6) i w godzinach nadliczbowych,
- wiek młodocianego,
- obowiązkowe okresy odpoczynku

**Jan Kowalski** – w ciągu roku szkolnego ma lekcje codziennie, każdego dnia może pracować w sumie przez 6 godziny, ponieważ jeszcze nie ukończył 16 lat. Należy pamiętać, że do czasu pracy Jana jest wliczany także jego czas nauki. Tym samym w okresie roku szkolnego Jan może pracować tylko w poniedziałki i w piątki przez 1 godzinę dziennie. W pozostałe dni czas nauki jest równy lub dłuższy od dziennej normy czasu pracy.

Jan rozpoczął pracę we wrześniu 2017 r., dlatego dopiero od marca 2018 r. nabył prawo do urlopu w wymiarze 12 dni. Ponieważ jest jeszcze bardzo młody, ceni sobie okres wakacji. W styczniu 2018 r. złożył wniosek o zaliczkowe wykorzystanie urlopu w okresie dwutygodniowych ferii zimowych. Ponadto na początku czerwca Jan poprosił pracodawcę

## Grafik na tydzień pracy w roku szkolnym

Plan zajęć szkolnych	poniedziałek	wtorek	środa	czwartek	piątek	sobota	niedziela
Jan Kowalski - 15 lat - przygotowanie zawodowe – uczeń technikum	8–13 (5 godz.) 1 godz. pracy	10.30 –16.30 (6 godz.)	8–15.30 (7,5 godz.)	8–15.30 (7,5 godz.)	8–13 (5 godz.) 1 godz. pracy	-	-
Anna Poznańska - 18 lat - przygotowanie zawodowe – uczennica technikum	8–13.30 (5,5 godz.) 2,5 godz. pracy	9–15.00 (6 godz.) 2 godz. pracy	8–15.30 (7,5 godz.)	8–15.30 (7,5 godz.)	9–15.00 (6 godz.) 2 godz. pracy	-	-
Ryszard Mucha - 17 lat - uczeń liceum – zatrudniony przy pracach lekkich	8–13.00 (5 godz.)	8–14.00 (6 godz.)	8–12.30 (4,5 godz.)	8–12.30 (4,5 godz.)	9–13 (4 godz.)	-	-

o udzielenie urlopu zaliczkowego w okresie wakacji letnich. Pracodawca wyraził zgodę na wykorzystanie przez Jana urlopu w formie zaliczkowej.

W ostatnim tygodniu czerwca (po zakończeniu roku szkolnego) Jan pracuje po 6 godzin dziennie.

**Anna Poznańska** – w ciągu roku szkolnego ma lekcje codziennie, każdego dnia może pracować w sumie przez 8 godziny. Jednak należy pamiętać, że do czasu pracy jest w jej przypadku wliczany także czas nauki. Tym samym w okresie roku szkolnego Anna może pracować tylko w ponie-

## Grafiki na przelocie roku szkolnego i wakacji

CZERWIEC						
poniedziałek	Wtorek	środa	czwartek	Piątek	sobota	niedziela
				1 JK (II 1h) AP (I 2h) RM (II 2h)	2	3
4 JK (II 1h) AP (II 2h) RM (II 2h)	5 AP (II 2h) RM (II 2h)	6 RM (II 2h)	7 RM (II 2h)	8 JK (II 1h) AP (I 2h) RM (II 2h)	9	10
11 JK (II 1h) AP (II 2h) RM (II 2h)	12 AP (I 2h) RM (II 2h)	13 RM (II 2h)	14 RM (II 2h)	15 JK (II 1h) AP (II 2h) RM (II 2h)	16	17
18 JK (II 1h) AP (II 2h) RM (II 2h)	19 AP (II 2h) RM (II 2h)	20 RM (II 2h)	21 RM (II 2h)	22 JK (II 1h) AP (I 2h) RM (II 2h)	23	24
25 JK (I 6h) AP (I 8h) RM (I 7h)	26 JK (I 6h) AP (I 8h) RM (I 7h)	27 JK (I 6h) AP (I 8h) RM (I 7h)	28 JK (I 6h) AP (I 8h) RM (I 27h)	29 JK (I 6h) AP (I 8h) RM (I 7h)	30	
LIEPIEC						
poniedziałek	Wtorek	środa	czwartek	Piątek	sobota	niedziela
						1
2 RM (II 7h) AP (I 8h)	3 RM (II 7h) AP (I 8h)	4 RM (II 7h) AP (I 8h)	5 RM (II 7h) AP (I 8h)	6 RM (II 7h) AP (I 8h)	7	8
9 RM (I 7h) AP (II 8h)	10 RM (I 7h) AP (II 8h)	11 RM (I 7h) AP (II 8h)	12 RM (I 7h) AP (II 8h)	13 RM (I 7h) AP (II 8h)	14	15
16 RM (II 7h) AP (I 8h)	17 RM (II 7h) AP (I 8h)	18 RM (II 7h) AP (I 8h)	19 RM (II 7h) AP (I 8h)	20 RM (II 7h) AP (I 8h)	21	22
23 RM (I 7h) AP (II 8h)	24 RM (I 7h) AP (II 8h)	25 RM (I 7h) AP (II 8h)	26 RM (I 7h) AP (II 8h)	27 RM (I 7h) AP (II 8h)	28	29
30 RM (II 7h) AP (I 8h)	31 RM (II 2h) AP (I 8h)					

I – zmiana: 6–14; II – zmiana: 14–22; III – zmiana: 22–6.00;  
JK – Jan Kowalski;  
AP – Anna Poznańska;  
RM – Ryszard Mucha

Urlopy: –Jan Kowalski: od 2.07 do 10.08 – 30 dni, od 13.08–31.08 – 15 dni urlopu bezpłatnego na zasadach ogólnych  
– Anna Poznańska: od 13.08 do 24.08 – 10 dni  
– Ryszard Mucha od 1.08 do 31.08 – 22 dni

działki, wtorki i piątki przez 2 godziny dziennie. W środy i czwartki ma bowiem przez 7,5 godziny lekcje. Anna pracuje w poniedziałki zawsze na II zmianie, natomiast we wtorki i piątki może pracować zarówno na II, jak na I zmianie. Annie w 2018 r. przysługuje tylko 20 dni urlopu, bowiem w lutym tego roku ukończyła 18 lat. Anna nie pracowała w czasie ferii zimowych, bowiem miała wówczas urlop w wymiarze 10 dni.

W czasie wakacji letnich będzie pracować przez 8 godzin dziennie (poczynając od końca czerwca) z wyjątkiem dwóch tygodni w sierpniu – od 13-24 sierpnia będzie na urlopie. Anna będzie pracowała na przemian na I i II zmianie. Praca w nadgodzinach oraz na III zmianie jest zabroniona.

**Ryszard Mucha** – w ciągu roku szkolnego ma lekcje codziennie, a zatem każdego dnia może pracować jedynie 2 godziny. Codziennie rozpoczyna pracę razem z drugą zmianą o godzinie 14.00 i pracuje do godziny 16, z tym zastrzeżeniem, że we wtorki rozpoczyna pracę o 15 i kończy o 17. W czasie ferii zimowych pracował przez jeden tydzień ferii w maksymalnym zakresie, tj. przez 7 godzin dziennie, 2 razy w tygodniu rozpoczynał pracę na I zmianie, a 3 razy na II. Jest zatrudniony tylko u jednego pracodawcy.

Z uwagi na fakt, że praca w zakładach poligraficznych jest jego pierwszą pracą oraz to, że pracuje od 1 czerwca 2017 r., w grudniu 2017 r. nabył prawo do 12 dni urlopu, a 1 czerwca 2018 r. nabył prawo do kolejnych 26 dni urlopu. Ponieważ młodociany wykorzystał 5 dni wolnych w lutym 2018 r. w czasie ferii zimowych i 3 dni w maju 2018 r., do wybrania pozostało mu w sumie 30 dni (26 + 4). Ryszard złożył wniosek urlopowy w maju, prosząc o udzielenie mu urlopu w terminie od 1 do 31 sierpnia. Pracodawca wyraził na to zgodę.

Ryszard, chcąc zarobić więcej pieniędzy na wakacje na koniec czerwca złożył pracodawcy wniosek o umożliwienie mu pracy w lipcu na dwóch zmianach (6.00 – 14.00 i 14.00 – 22.00). Pracodawca odmówił z uwagi na obowiązujące przepisy.

Ryszard będzie pracował od zakończenia zajęć szkolnych, tj. w ostatnim tygodniu czerwca i w lipcu przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku przez 7 godzin dziennie. Co drugi tydzień będzie rozpoczynał pracę na I zmianie. ©

**KONTRAKT** | Obniżenie wieku młodocianego nie będzie miało realnego wpływu na możliwość zawierania umów cywilnoprawnych.

# Umowy cywilnoprawne bez zmian

PAULINA GROTKOWSKA  
BARBARA KLIMCZYK

Umowę cywilnoprawną może skutecznie zawrzeć osoba posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych. Co do zasady nabywa się ją w dacie osiągnięcia pełnoletności (art. 11 k.c.). Osoby, które ukończyły 13 lat, mają ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Bez zgody przedstawiciela ustawowego mogą zawierać umowy powszechnie zawierane w drobnych bieżących sprawach życia codziennego. Jednak umowa-zlecenie, o dzieło czy umowa o świadczenie usług nie należą do takich umów.

## Zgoda opiekuna

Skoro młodocianym jest osoba, która nie przekroczyła 18 lat, posiada ona jedynie częściową zdolność do czynności prawnych. Ta zaś nie pozwala swobodnie zawierać umów cywilnoprawnych. Dlatego obniżenie

# 16 lat

powierzenie pracy młodocianemu trzeba uzyskać zgodę jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna oraz inspektora pracy

dolnej granicy wieku młodocianego z 16 na 15 lat nie wpłynie na zawieranie z tymi osobami umów cywilnoprawnych.

Przepisy nie wskazują dolnej granicy wieku, poniżej której obowiązuje bezwzględny zakaz powierzenia dziecku pracy lub innych zajęć zarobkowych. Dlatego można powierzyć pracę dziecku, które nie ukończyło 13 lat i tym samym nie ma nawet częściowej zdolności do czynności prawnych. Jednak umowę cywilnoprawną musi wówczas zawrzeć jego przedstawiciel ustawowy lub opiekun.

Dziecko w wieku od 13. do 16. roku życia może wykonywać prace lub inne zajęcia zarobkowe jedynie narzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną,

artystyczną, sportową lub reklamową. Co więcej, zawarcie umowy w celu wykonywania pracy lub zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia wymaga uprzedniej zgody jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna oraz zezwolenia inspektora pracy (art. 304<sup>5</sup> § 1 k.p.).

## Lepsza zgoda na piśmie

Przepisy nie wskazują, aby przedstawiciel ustawowy musiał wyrazić zgodę na pracę dziecka na piśmie. Może to więc zrobić poprzez jakiegokolwiek zachowanie dostatecznie ją wyrażające. W zasadzie wystarczy wiedza rodzica o wykonywaniu zlecenia przez dziecko. Jednak ze względów dowodowych warto zadbać o formę pisemną.

Jeżeli przy zawieraniu umowy z dzieckiem lub młodocianym zabrakło zgody jego przedstawiciela ustawowego, możliwe jest późniejsze potwierdzenie zawartej umowy przez osobę do tego uprawnioną stosownie do art. 18 § 1 i art. 63 k.c.

Podsumowując, obniżenie dolnej granicy wieku młodocianego nie będzie miało realnego wpływu na przepisy dotyczące możliwości zawierania umów cywilnoprawnych z tymi osobami i wypracowaną w tym zakresie dotychczasową praktykę. Należy jednak pamiętać, że do ukończenia 16 lat dziecko może pracować wyłącznie na rzecz podmiotów zajmujących się działalnością kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Natomiast po ukończeniu 16. roku życia umowę cywilnoprawną może zawrzeć z młodocianym również inny podmiot.

Jednak w obu przypadkach na zawarcie umowy cywilnoprawnej może zawrzeć z młodocianym również inny podmiot. Jednak w obu przypadkach na zawarcie umowy cywilnoprawnej z osobą, która nie jest pełnoletnia, konieczne jest uzyskanie zgody jej przedstawiciela ustawowego albo opiekuna. ©

## •ZDANIEM EKSPERTA

**Monika Gładoch**

prof. dr hab.  
doradca  
prezydenta Pracodawców RP  
ds. prawa pracy



MAT. PRAS.

W istocie treść art. 304<sup>5</sup> Kodeksu pracy może budzić wątpliwości interpretacyjne. Trzeba jednak kierować się wykładnią uwzględniającą cały system prawa pracy, w którym występuje pojęcie młodocianego. Zatrudnienie tych osób jest uregulowane w odrębnym dziale IX Kodeksu pracy. Nie uwzględnia on zawierania umów o pracę z dziećmi. To oznacza, że art. 304<sup>5</sup> k.p. i przepisy o zatrudnianiu młodocianych są od siebie niezależne. W konsekwencji zgadzam się z dominującym poglądem, że zatrudnianie dzieci na podstawie art. 304<sup>5</sup> k.p. jest dopuszczalne tylko przy wykorzystaniu umowy prawa cywilnego. Nie widzę zatem podstaw prawnych do używania w stosunku do młodocianych 15-latków ograniczeń z art. 304<sup>5</sup> k.p. ©

## Zasady zatrudniania młodocianych w wybranych państwach

Włochy	Finlandia	Hiszpania	Niemcy	Wielka Brytania	Słowacja	Węgry	Francja	Belgia	Chiny	Indie
<b>Możliwość zatrudnienia osób, które nie ukończyły 18. roku życia</b>										
TAK, po ukończeniu 16 lat. Osoby młodsze można zatrudniać w niektórych dziedzinach (np. przemysł rozrywkowy).	TAK, po ukończeniu 15 lat, a nawet młodsze, jeżeli nie ciąży już na nich obowiązek szkolny. W przypadku zatrudnienia osób poniżej 14 r.z., konieczne jest specjalne pozwolenie.	TAK, po ukończeniu 16 lat.	TAK, po ukończeniu 15 lat. Co do zasady nie można zatrudniać tych, na których ciąży obowiązek szkolny.	TAK, po ukończeniu 14 lat. Za zgodą lokalnych organów w niektórych przypadkach, po ukończeniu 13 lat.	TAK, po ukończeniu 15 lat, na których nie ciąży obowiązek szkolny. Zabronione jest świadczenie pracy przez osoby poniżej 15 r.z.	TAK, po ukończeniu 16 lat. Osoba, która ukończyła 15 lat i uczy się w pełnym wymiarze godzin, może podjąć pracę na podstawie stosunku pracy w czasie wakacji szkolnych.	TAK, po ukończeniu 16 lat; wyjątkowo można zatrudnić osoby młodsze (np. do prac lekkich podczas wakacji i w działalności kulturalnej, artystycznej, reklamowej oraz sporcie).	TAK, po ukończeniu 15 lat, jeśli uczęszczały przez dwa lata do szkoły średniej, w przeciwnym razie zatrudnienie jest możliwe po ukończeniu 16 lat.	TAK, po ukończeniu 16 lat.	TAK, po ukończeniu 14 lat, z wyjątkiem prac wzbudzonych młodocianym (np. górnictwo)
<b>Czas pracy</b>										
Maksymalnie 8 godz./dobę oraz 40 godz./tyg.	Maksymalnie 9 godz./dobę i 48 godz./tyg. W okresie zajęć szkolnych maksymalnie 2 godz./dobę w tygodniu nauki oraz 7 godz./dobę w dni wolne.	Maksymalnie 8 godz./dobę; 2 dni wolne w tygodniu.	Maksymalnie 2 godz./dobę i 10 godz./tyg. – gdy się uczą. W okresie wakacji maksymalnie 4 tyg./rok. Maksymalnie 8 godz./dobę oraz 40 godz./tyg., jeśli młodociany ukończył szkołę.	W dni szkolne młodociani mogą pracować po zakończeniu nauki w tym dniu, ale nie przed 70 i po 19 oraz maksymalnie 2 godz. dziennie (również w niedziele).	Do 16 r.z. maksymalnie 30 godz./tyg. Po 16 r.z. maksymalnie 8 godz./dobę i 37,5 godz./tyg.	Maksymalnie 8 godz./dobę, oraz min. 12 godz. nieprzerwanego odpoczynku i 5 dodatkowych dni wolnych/rok.	Maksymalnie 8 godz./dobę i 35 godz./tyg.	Maksymalnie 8 godz./dobę i 38 godz./tyg. Praca nie może przekazywać w nauce.	Maksymalnie 8 godz./dobę i 40 godz./tyg.	Maksymalnie 8 godz./dobę.
<b>Praca w godzinach nadliczbowych</b>										
Zabroniona	Zabroniona do 15 r.z. Dozwolona, powyżej 15 r.z., mogą pracować w godzinach nadliczbowych za zgodą pracodawcy, maksymalnie 80 godz./rok.	Zabroniona	Zabroniona	Zabroniona, co do zasady.	Zabroniona, co do zasady.	Zabroniona	Dozwolona, maksymalnie 5 godz./tyg. za zgodą właściwego inspektora pracy i lekarza medycyny pracy.	Dopuszczalna wyjątkowo ze względu na: – nieprzewidziane okoliczności, – konieczność prowadzenia akcji ratunkowej albo – konieczność usunięcia awarii.	Zabroniona	Zabroniona
<b>Praca w porze nocnej</b>										
Zabroniona	Zabroniona, co do zasady	Zabroniona	Zabroniona, co do zasady, ale są wyjątki (np. praca w restauracjach, kawiarniach, piekarniach i działalności artystycznej).	Zabroniona	Zabroniona, co do zasady, chyba że wymaga tego ich przygotowanie zawodowe i ukończyli 16 r.z.	Zabroniona	Zabroniona, co do zasady ale są wyjątki (np. w pracach hotelowych, gastronomii, rolnictwie – za zgodą inspektora).	Zabroniona, co do zasady, w żadnym wypadku nie mogą pracować pomiędzy 24 a 4 rano.	Dozwolona, za wyjątkiem prac wiążących się z dużym wysiłkiem.	Zabroniona
<b>Limity dotyczące płacy minimalnej</b>										
Brak, jak pełnoletni.	Brak, ustalone ewentualnie w układach zbiorowych pracy.	Brak, jak pełnoletni (min. €735,90).	Brak, jak pełnoletni.	Dzieci nie obowiązują płacy minimalna, natomiast młodocianych w wieku 16-17 lat obowiązują specjalna stawka płacy minimalnej dla młodocianych w wysokości £ 3,70/godz.	Brak, jak pełnoletni.	Brak, jak pełnoletni.	Młodociani do 17 r.z. mają prawo do 80 proc. płacy minimalnej pracowników pełnoletnich, w wieku 17-18 lat – do 90 proc. płacy minimalnej. Młodociani po 6 miesiącach pracy nabywają prawo do płacy minimalnej w pełnej wysokości.	Młodocianych poniżej 21 r.z. obowiązują specjalna minimalna stawka wynagrodzenia, ustalana jako procent od płacy minimalnej osób dorosłych.	Brak, jak pełnoletni. Wysokość płacy minimalnej różni się w zależności od regionu (kantonu).	Brak, jak pełnoletni.
<b>Specjalne przepisy w zakresie BHP</b>										
TAK	TAK	TAK	TAK, dzieci powyżej 13 r.z. i młodociani objęci obowiązkiem szkolnym tylko przy prostych pracach np. rozwożenie gazet, udzielanie korepetycji.	TAK, tylko do prac lekkich.	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
<b>Wprowadzona lista prac zabronionych dla młodocianych</b>										
TAK, np. zakaz prac w kopalniach, wykopalskach, odlewniach, w kontakcie z substancjami chemicznymi, toksycznymi i łatwopalnymi.	TAK, np. zakaz prac w kontakcie z substancjami toksycznymi, w odosobnieniu przy zagrożeniu wypadkiem lub przemocą, oraz obsługą i transport i łatwopalnymi.	TAK, np. wykopy, rozbiórki, produkcja materiałów wybuchowych.	TAK, np. w górnictwie, prace na akord i w reżni.	TAK, w tym zakaz handlu ulicznym, chyba że handel ten jest zezwolony przez władze lokalne.	TAK, np. prace pod ziemią i w szczególnych warunkach.	TAK.	TAK, np. prace związane ze sprzedażą alkoholu, w szczególnych warunkach (np. na wysokościach).	TAK, np. prace pod ziemią w kopalniach lub kamieniołomach.	TAK, np. w niskiej temperaturze.	TAK, np. w górnictwie i w kontakcie z substancjami toksycznymi.
<b>Dozwolone inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę, np. umowy cywilne itd.</b>										
TAK, np. umowy o staż (po skończeniu nauki na maksymalnie 6 m.)	TAK, za zgodą przedstawicieli ustawowych lub opiekunów prawnych.	NIE, nie ma możliwości zawierania takich umów.	TAK, np. umowy o staż i umowy cywilne (np. świadczenie usług), jednak ograniczenia dotyczące umów o pracę stosuje się odpowiednio.	TAK, np. umowy o staż, praktyki i wykonywanie usług.	TAK, z młodocianym można zawrzeć umowę o dzieło.	TAK, przy czym dla umów zbliżonych do stosunku pracy zastosowanie mają ograniczenia obowiązujące dla umów o pracę z młodocianymi.	NIE, nie ma możliwości zawierania takich umów.	NIE, nie ma możliwości zawierania takich umów.	NIE, nie ma możliwości zawierania takich umów.	NIE, nie ma możliwości zawierania takich umów.
<b>Stosowanie tych samych zasad do prac sezonowych (TAK/NIE)</b>										
NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	NIE, należy przestrzegać jednak norm czasu pracy w okresie szkolnym.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	TAK, młodociani mogą pracować maksymalnie do 4 tyg./rok.	NIE, ale władze lokalne mogą wyrazić zgodę na pracę młodocianych w rolnictwie.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	TAK, istnieją szczególne zasady dotyczące prac sezonowych młodocianych, np. co do wyznaczania dni wolnych od pracy.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.	NIE, mogą je wykonywać jak pełnoletni.
<b>Sankcje za złamanie zakazów ustawowych zatrudnienia młodocianych lub niezgodne z prawem warunki pracy i płacy</b>										
TAK, kara grzywny (do €1564) albo pozbawienia wolności w rażących przypadkach (do 6 m.)	TAK, kara grzywny za każdy dzień naruszenia.	TAK, grzywna administracyjna do €19 780 i zwrot składek na ubezpieczenie społeczne. Kara pozbawienia wolności w rażących przypadkach.	TAK, grzywna do €15 000 za każdy rodzaj naruszenia.	TAK, kara grzywny (do €2000), a w rażących przypadkach brak górnej granicy grzywny.	TAK, kara grzywny (od €1000 do 200 000). Możliwość wyłączenia z przetargów publicznych.	TAK, kara grzywny (od €90 do 30 000)	TAK, kara grzywny (do €1500), rażące przypadki grzywna do €75 000 i kara pozbawienia wolności do lat 5.	TAK, kara grzywny (do €4000 za pracownika). Grzywna administracyjna (do €2000 za pracownika)	TAK, kara grzywny (od €126 do €30) za pracownika, w rażących przypadkach kara pozbawienia wolności.	TAK, kara pozbawienia wolności od 6 m. do 2 lat oraz dodatkowo kara grzywny.
<b>Autor opracowania</b>										
Luigi Molteni, Associate, Bird & Bird Mediolan	Tomi Luukkainen, Counsel oraz Markus Majer, Associate, Bird & Bird Helsinki	Miguel Pastur, Partner oraz Saïona Perez praktykant, Bird & Bird Madryt	Julia Gottinger, Associate, Bird & Bird Monachium	James Froud, Partner oraz Victoria Jessup letni praktykant Bird & Bird Londyn	Radovan Repa, Senior Associate, Bibiana Mozol'ová, Trainee Associate, Bird & Bird Bratislava	Pál Szabó, Partner oraz Eszter Gal, Junior Associate, Bird & Bird Budapeszt	François Debeneay, Counsel, Bird & Bird Paryż	Sofie Janssens, Associate, Bird & Bird Bruksela	Ying Wang, Partner, Bird & Bird Szanghaj oraz Hazel Sijuan Fu letni praktykant Bird & Bird Warszawa	Vaibhav Kansal, letni praktykant Bird & Bird Warszawa